

PELATIHAN KOHESIVITAS UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA TIM

Miranti Rasyid¹, Veranda Yuliasari², Widya Maulida³, Linda Aprida⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

¹email: mirantiabile@gmail.com

²email: veranda.yulia@gmail.com

³email: wdmaulida@gmail.com

⁴email: yelindaaa@gmail.com

Abstrak

Organisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dijauhkan dari kehidupan kita, karena manusia diciptakan sebagai makhluk yang selalu membutuhkan orang lain. Dalam ruang lingkup pendidikan di luar jam pembelajaran terdapat wadah untuk siswa bersosialisasi, meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta mengembangkan kreativitas yaitu dengan kegiatan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). OSIS sebagai satu-satunya organisasi kesiswaan di sekolah yang dapat menjadi sarana berorganisasi dan wadah kegiatan bagi siswa di sekolah, sehingga berkembangnya kegiatan di sekolah sangat bergantung pada program kerja OSIS. Pengurus OSIS dituntut memiliki efektivitas kerja tim yang baik dalam melaksanakan program-program OSIS. Efektivitas kerja tim akan terbentuk karena adanya kohesivitas diantara pengurus OSIS. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan pada OSIS SMA Negeri 2 Tenggarong mengenai kohesivitas untuk meningkatkan efektivitas kerja tim. Hasil analisis data menunjukkan adanya perbedaan sebelum dan sesudah diadakan pelatihan, sehingga terdapat pengaruh dari proses pelatihan kohesivitas terhadap efektivitas kerja tim pada OSIS SMA Negeri 2 Tenggarong.

Kata Kunci: Kohesivitas, efektivitas kerja tim, OSIS.

Abstract

Organization is something that can't be separated from our lives, because humans are created as creatures who always need others. In the scope of education outside of learning hours there is a place for students to socialize, increase knowledge and abilities and develop creativity through the activities of the student council. Student council as the only student organization in a school who can function as organizing tools and a activity platform for students at school, so that the development of activities at school is very dependent on the student council work programs. The student council management is demanded to have good teamwork effectiveness in carrying out student council programs. The effectiveness of team work will be formed because of the cohesiveness among the student council officials. The purpose of this training is to provide knowledge and skills to student council Senior High School 2 Tenggarong for regarding cohesiveness to improve teamwork effectiveness. Analysis shows there was a differences before and after training, so there was an impact of the cohesiveness training towards the effectiveness of teamwork in Senior High School 2 Tenggarong

Keyword: Cohesiveness, teamwork effectiveness, student council.

Submitted: 7 April 2020 Revision: 2 Mei 2020 Accepted: 1 Juni 2020

Organisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan dari kehidupan kita, karena manusia diciptakan sebagai makhluk yang selalu membutuhkan orang lain. Dalam ruang lingkup pendidikan di luar jam pembelajaran terdapat wadah untuk siswa bersosialisasi, meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta mengembangkan kreativitas yaitu dengan kegiatan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). OSIS sebagai satu-satunya organisasi kesiswaan di sekolah yang dapat menjadi sarana berorganisasi dan wadah kegiatan bagi siswa di sekolah, sehingga berkembangnya kegiatan di sekolah sangat bergantung pada program kerja OSIS. Dalam mengelola OSIS dengan baik, pengurus OSIS akan dibimbing oleh para Pembina OSIS. Dengan kedudukan dan tugas yang dimiliki, pengurus OSIS harus mampu mengelola dan melaksanakan program kerja yang telah dibuat. Pengurus OSIS dituntut memiliki efektivitas kerja tim yang baik dalam melaksanakan program-program OSIS. Efektivitas kerja tim akan terbentuk karena adanya kohesivitas diantara pengurus OSIS.

Menurut Festinger (dalam Ahmadi, 2009) kohesivitas kelompok adalah kekuatan yang memelihara dan menjaga anggota dalam kelompok. Kelompok dengan kohesivitas tinggi lebih produktif daripada kelompok dengan kohesivitas rendah dalam mencapai tujuan kelompok (Walgito, 2010). OSIS SMA Negeri 2 Tenggarong merupakan salah satu organisasi yang memiliki permasalahan relatif sama dari pemaparan yang telah diuraikan di atas. Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kepada pengurus OSIS SMA Negeri 2 Tenggarong didapatkan bahwa permasalahan yang berdampak pada efektivitas kerja OSIS yaitu kurangnya rasa kepercayaan diantara pengurus. Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, tim yang terdiri dari mahasiswa program studi Psikologi Universitas Mulawarman merancang kegiatan pengabdian masyarakat berupa pelatihan Kohesivitas untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Tim pada OSIS SMA Negeri 2 Tenggarong.

Metode

Metode yang dilakukan dalam program pengabdian masyarakat ini adalah dengan pelatihan Kohesivitas untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Tim pada OSIS SMA Negeri 2 Tenggarong. Adapun metode kegiatan yang digunakan dalam pelaksanaan program, meliputi:

a. Metode pelatihan**1) Ceramah**

Trainer secara aktif menjelaskan atau mempresentasikan materi tentang kohesifitas yang terdiri atas pentingnya kerja sama di dalam tim dan pentingnya sebuah komunikasi. Materi yang disampaikan diharapkan dapat memberikan peningkatan dan pemahaman, selanjutnya dapat diterapkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan dalam sebuah organisasi tersebut.

2) Permainan (*Games*)

Peserta dituntut untuk aktif dalam interaksi kelompok dimana dalam setiap kelompok mengikuti peraturan permainan untuk memecahkan sebuah permasalahan yang berbeda-beda di setiap *games*.

b. Metode evaluasi

Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan (training) menurut Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006) mencakup empat level evaluasi, yaitu:

1) Reaksi

Evaluasi reaksi merupakan cara untuk mengukur tingkat kepuasan peserta dalam kegiatan pelatihan dengan mengisi lembar evaluasi reaksi yaitu aitem-aitem pertanyaan terkait proses teknis pelaksanaan pelatihan juga terkait kualitas fasilitator/*trainer*.

2) Pembelajaran (kognitif)

Evaluasi pembelajaran terdiri atas *pre-test* dan *post-test*. *Pre-test* adalah evaluasi yang melibatkan aspek kognitif para peserta sebelum memulai kegiatan pelatihan berupa pengisian aitem-aitem pertanyaan terkait materi yang akan disampaikan. Sedangkan *post-test* adalah evaluasi yang melibatkan aspek kognitif para peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan berupa pengisian aitem-aitem pertanyaan terkait materi yang disampaikan

3) Perilaku

Evaluasi perilaku digunakan untuk mengetahui sejauh mana perubahan perilaku yang muncul setelah peserta mengikuti program pelatihan.

4) Hasil

Evaluasi hasil merupakan hasil akhir yang terjadi setelah peserta mengikuti program pelatihan.

Hasil dan Pembahasan

Peserta pelatihan Kohesivitas untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Tim ini adalah OSIS SMA Negeri 2 Tenggara. Jumlah peserta dalam pelatihan ini adalah 37 orang. Adapun distribusi peserta sebagai berikut:

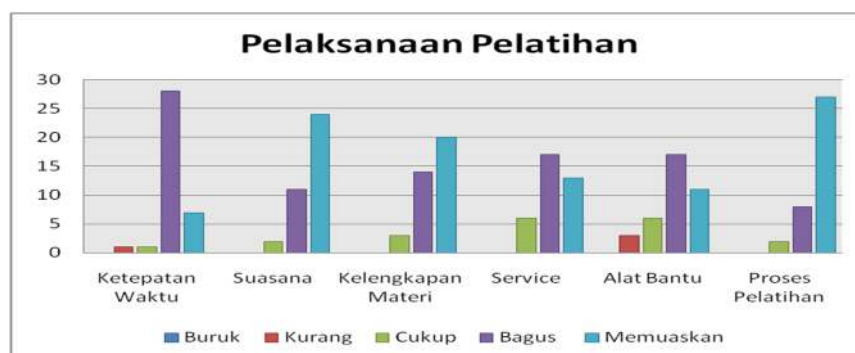
Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|-----|---------------|-----------|------------|
| 1. | Laki-Laki | 16 | 43 |
| 2. | Perempuan | 21 | 57 |
| | Total | 37 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa peserta yaitu OSIS SMA Negeri 2 Tenggara dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang atau 43 persen dan perempuan berjumlah 21 orang atau 57 persen. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian didominasi dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang atau 57 persen.

Dalam pelatihan yang telah dilakukan, *trainer* hanya menggunakan tiga level evaluasi, yaitu level reaksi, level pembelajaran (kognitif), dan level perilaku.

a. Evaluasi Reaksi

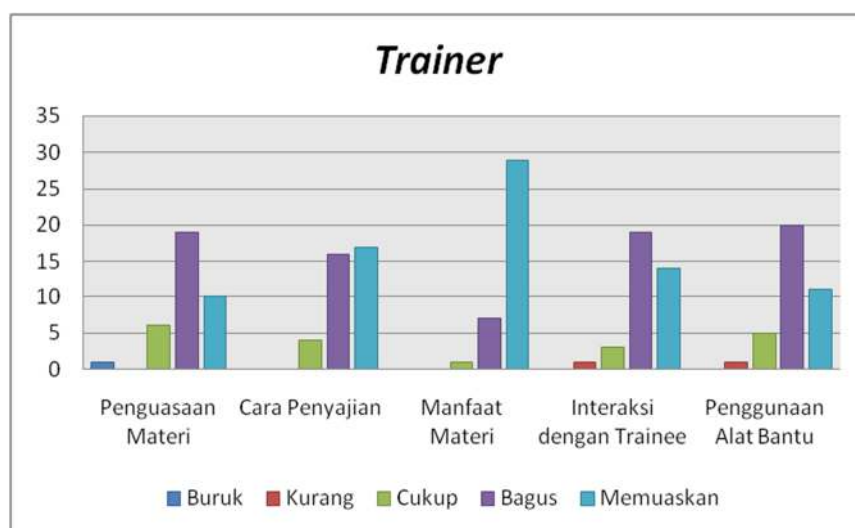


Gambar 1. Diagram Hasil Penilaian Peserta terhadap Pelaksanaan Pelatihan

Berdasarkan Gambar 1 terdapat hasil penilaian peserta terhadap pelaksanaan pelatihan yang terdiri atas aspek ketepatan waktu, suasana, kelengkapan materi, *service*, alat

bantu, dan proses pelatihan serta kategori penilaian terdiri dari buruk, kurang, cukup, bagus, dan memuaskan.

Pada aspek ketepatan waktu penilaian tertinggi yang diberikan oleh peserta berada pada kategori bagus dengan total 28 peserta, aspek suasana penilaian tertinggi yang diberikan oleh peserta berada pada kategori memuaskan dengan total 24 peserta, aspek kelengkapan materi penilaian tertinggi yang diberikan oleh peserta berada pada kategori memuaskan dengan total 20 peserta, aspek *service* penilaian tertinggi yang diberikan oleh peserta berada pada kategori bagus dengan total 17 peserta, aspek alat bantu penilaian tertinggi yang diberikan oleh peserta berada pada kategori bagus dengan total 17 peserta, dan proses pelatihan penilaian tertinggi yang diberikan oleh peserta berada pada kategori memuaskan dengan total 27 peserta.



Gambar 2. Diagram Hasil Penilaian Peserta terhadap Pelaksanaan Pelatihan

Berdasarkan Gambar 2 terdapat hasil penilaian peserta terhadap *trainer* yang terdiri atas aspek penguasaan materi, cara penyajian, manfaat materi, interaksi dengan *trainee* dan penggunaan alat bantu serta kategori penilaian terdiri dari buruk, kurang, cukup, bagus, dan memuaskan.

Pada aspek penguasaan materi penilaian tertinggi yang diberikan oleh peserta berada pada kategori bagus dengan total 19 peserta, aspek cara penyajian penilaian tertinggi yang diberikan oleh peserta berada pada kategori memuaskan dengan total 17 peserta, aspek manfaat materi penilaian tertinggi yang diberikan oleh peserta berada pada kategori memuaskan dengan total 29 peserta, aspek interaksi dengan *trainee* penilaian tertinggi yang

diberikan oleh peserta berada pada kategori bagus dengan total 19 peserta dan aspek penggunaan alat bantu penilaian tertinggi yang diberikan oleh peserta berada pada kategori bagus dengan total 20 peserta.

b. Evaluasi Kognitif

Hasil evaluasi kognitif pelatihan Kohesivitas untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Tim, terdapat perbedaan skor pengetahuan sebelum dan setelah pelatihan untuk masing-masing peserta yakni sebanyak 35 peserta mengalami peningkatan dalam memahami materi yang diberikan selama pelatihan dan sebanyak 2 peserta mengalami penurunan dalam memahami materi yang diberikan selama pelatihan.

Tabel 2. Uji Paired Sample T-Test

| | Mean | Sig. (2-Tailed) |
|-------------------------|--------------|-----------------|
| <i>Pre-test</i> | 36,22 | 0,000 |
| <i>Post-test</i> | 74,05 | |

Kemudian untuk melihat perbedaan yang signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test* trainer menggunakan *software* SPSS dengan Uji *Paired Sample T-Test*. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *pre-test* dengan rata-rata atau mean sebesar 36,22 dan untuk nilai *post-test* diperoleh rata-rata atau mean sebesar 74,05. Kemudian signifikansi (*2-tailed*) adalah sebesar 0,000 dimana nilai tersebut ($P < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan pada pengetahuan peserta pelatihan mengenai kohesivitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan efektif untuk meningkatkan efektivitas kerja tim pada OSIS SMA Negeri 2 Tenggarong.

c. Evaluasi perilaku

Setelah tiga bulan pelaksanaan pelatihan didapatkan hasil bahwa terdapat peningkatan efektivitas kerja tim pada OSIS SMA Negeri 2 Tenggarong. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan kepada ketua dan wakil OSIS SMA Negeri 2 Tenggarong yang menyatakan bahwa kerja sama dan komunikasi antar anggota menjadi lebih baik dari sebelum diadakan pelatihan, hal ini menandakan kohesivitas yang meningkat akan meningkatkan efektivitas tim serta dari pihak OSIS dan sekolah menginginkan untuk diadakan kembali pelatihan seperti ini.



Gambar 3. Kegiatan Pelatihan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengabdian masyarakat yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh dari proses pelatihan kohesivitas terhadap efektivitas kerja tim pada OSIS SMA Negeri 2 Tenggarong.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, A. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research*, 31(1), 71-88.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Sarwono, S.W. (2005). *Psikologi Sosial: Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Walgito, B. (2010). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Andi Offset.